



JURISTISCHE FAKULTÄT



**UNIVERSITÄT
HEIDELBERG**
ZUKUNFT
SEIT 1386

Zusammenfassung der Dissertation mit dem Titel

„Individualschutz im Betriebsverfassungsrecht“

Dissertation vorgelegt von Michel Hoffmann

Erstgutachter: Prof. Dr. Markus Stoffels

Zweitgutachter: Prof. Dr. Thomas Lobinger

Institut für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Insolvenzrecht

I. Einführung in die Thematik

Das Betriebsverfassungsrecht ist durch den Gedanken einer gleichberechtigten Teilhabe der Arbeitnehmer an den sie berührenden betrieblichen Abläufen geprägt und dient nach historisch gewachsenem Verständnis primär als kollektiver Schutz gegenüber dem Arbeitgeber. Den Individualschutz des einzelnen Arbeitnehmers, dessen Interessen nicht zwingend deckungsgleich mit den vom Betriebsrat definierten (kollektiven) Belegschaftsinteressen sein müssen, hat das Gesetz nicht bzw. nur in unzureichendem Umfang im Blick. Erschwerend aus Sicht des einzelnen Arbeitnehmers kommt hinzu, dass er zwangsweise in das Kollektiv eingegliedert ist. Er muss einen bereits bestehenden Betriebsrat ebenso hinnehmen wie einen solchen, den er nicht gewählt hat. Der Arbeitnehmer mag sich davon distanzieren, sei es durch Wahlenthaltung, Protestaktionen oder Appelle an den Arbeitgeber, dies alles hilft ihm aber in einem System der Fremdbestimmung nicht.

Begründet wird diese freiheitsbeschränkende Wirkung der betrieblichen Mitbestimmung herkömmlich mit dem Schutz des Arbeitnehmers. Dort wo aber die Interessen des Individuums mit denen des Betriebsrats kollidieren, ist dies kaum noch eine valide Argumentation. Der Betriebsrat kann etwa im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen erheblichen (negativen) Einfluss auf die berufliche Fortentwicklung nehmen. Auch auf vielen anderen Feldern der betrieblichen Mitbestimmung gilt es, potentielle Benachteiligungen zu untersuchen. Dies reicht von belastenden Betriebsvereinbarungen über die generelle Versagung der Hilfe gegenüber dem Arbeitgeber bis hin zu erheblichen Nachteilen im Rahmen des Kündigungsschutzes, etwa wenn der Betriebsrat der Kündigung nicht widerspricht (§ 102 Abs. 3 BetrVG) oder den Arbeitnehmer gar sachwidrig auf die Namensliste gesetzt hat (§ 1 Abs. 5 KSchG). Der Betriebsrat tritt aus Sicht des betroffenen Arbeitnehmers dann als Antagonist auf. Überspitzt lässt sich die Frage formulieren: „Wer schützt den Arbeitnehmer eigentlich vor dem Betriebsrat?“

Es ist ein wesentliches Anliegen der Arbeit, diesen Konflikt umfassend in der Betriebsverfassung nachzuvollziehen, um erstmals ein Gesamtbild der tatsächlich existierenden Schutzlücken zeichnen zu können. An einem solchen fehlt es bisher noch in der Wissenschaft, die die Problematik allenfalls am Rande und isoliert betrachtet diskutiert hat.

Der Beitrag soll sich aber allein darin nicht erschöpfen. Beantwortung bedarf auch die Frage, wie der Individualschutz auf einer grundlegenden Basis verbessert werden kann. Das Ergebnis sei schon vorweggestellt: Der Individualschutz kann flächendeckend und umfassend nur durchgesetzt werden, wenn man dem Arbeitnehmer eine eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition zuerkennt. Ob sich eine solche – bisher nahezu allgemein abgelehnte – Rechtsposition aber bereits *de lege lata* aus der Betriebsverfassung ergeben kann, ist eine zentrale Untersuchung dieser Arbeit. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die Generalklausel des § 75 Abs. 1 BetrVG zu richten.

II. Gang der Untersuchung

Die Arbeit gliedert sich in 5 Kapitel. Zunächst wird in Kapitel 1 umfassend in die Thematik eingeleitet und es werden erste Fragen skizziert. Sodann soll die Notwendigkeit eines verbesserten Individualschutzes unter verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden

(Kapitel 2). Danach soll die eigene Konzeption unter Berücksichtigung von § 75 Abs. 1 BetrVG entfaltet und ausführlich dargelegt werden, ob und inwieweit eine eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition des Arbeitnehmers besteht (Kapitel 3). Damit ist der Boden bereitet für die Umsetzung dieser Konzeption anhand konkreter, zuvor besprochener Fallkonstellationen (Kapitel 4). Im letzten Kapitel 5 werden die Ergebnisse thesenartig zusammengefasst. Das Fazit wird mit einem dringenden Appell nach Verbesserung des Individualschutzes abgeschlossen.

III. Zu den wesentlichen Ergebnissen

1. Die Notwendigkeit eines verbesserten Individualschutzes

Der Konflikt zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Betriebsrat stellt sich als Systemproblem der Betriebsverfassung dar. Denn die geschichtlich notwendig gewordene Stärkung des Kollektivs zum Schutz des Arbeitnehmers hat dessen Individualinteressen überwiegend unberücksichtigt gelassen. Der Betriebsrat wird als jederzeit integre und fehlerlos agierende Interessenvertretung verstanden. Dieser Zustand besteht mittlerweile seit Jahrzehnten weitgehend unreflektiert fort. Tritt der Betriebsrat allerdings als Antagonist auf, wird der Transfer von Gestaltungsmacht vom Individuum auf das Kollektiv zum echten Problem für den Arbeitnehmer. Die Betriebsverfassung soll Abhängigkeiten des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber beseitigen und keine neuen schaffen. Ohne Modifikationen ist sie aber auf dem besten Weg, neue Dependenz zwischen Belegschaft und Betriebsrat zu kreieren.

Die konkreten Nachteile für den Arbeitnehmer lassen sich dabei abhängig von ihrer Intensität in drei eigens hierfür entwickelten Kategorien einteilen. Bei *extensiven Interventionen* beziehungsweise Beeinträchtigungen kann der Betriebsrat unmittelbar in die Selbstbestimmungsfreiheit des Einzelnen eingreifen. Stellt sich der Betriebsrat etwa gegen eine bereits zwischen den Arbeitsvertragsparteien ausgehandelte Beförderung, wird der Arbeitnehmer häufig leer ausgehen. Von einer *reduzierten Intervention* lässt sich primär dort sprechen, wo der Betriebsrat durch eine aktive Handlung oder auch durch ein Unterlassen die originär vorgesehene Verstärkung des Individualschutzes durch die Kollektivvertretung einseitig und ohne Rechtsschutzmöglichkeiten durch den Arbeitnehmer vereiteln kann. Der unterlassene Widerspruch nach § 102 Abs. 3 BetrVG kann hier als Beispiel dienen. Im Unterschied hierzu sind lediglich *obstruierende Interventionen* vom Arbeitnehmer überprüfbar, wenn auch regelmäßig nur im Verhältnis zum Arbeitgeber. Die Beeinträchtigung liegt oftmals darin, dass der Betriebsrat nicht zugunsten des Arbeitnehmers tätig wird und damit die Rechtsdurchsetzung erschwert oder hemmt.

a) Bei personellen Einzelmaßnahmen iSd § 99 BetrVG

Unmittelbaren Einfluss auf die Rechtsstellung des Einzelnen erhält der Betriebsrat im Rahmen von personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG. Verweigert er die Zustimmung zu einer Einstellung, führt dies zwar nicht zur Unwirksamkeit eines möglicherweise schon geschlossenen Arbeitsvertrages. Allerdings entsteht hierdurch ein betriebsverfassungsrechtliches Beschäftigungsverbot.

Ein solches ergibt sich auch dann, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung zur Versetzung verweigert. Für die individualrechtlichen Auswirkungen hingegen ist zu differenzieren. Entgegen der Rechtsprechung erscheint es als ausreichend, regelmäßig keine individualrechtliche Unwirksamkeit anzunehmen. Auch im Rahmen der Versetzung wird es zum Schutz der Belegschaft genügen, wenn der Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden darf. Anders ist dies nur dann zu beurteilen, wenn der konkrete Zustimmungsverweigerungsgrund auf den Individualschutz des Betroffenen zielt, § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG. Die der Versetzung zugrundeliegende, individualrechtliche Regelung ist dann unwirksam, es sei denn, der Arbeitnehmer ist mit ihr ausdrücklich einverstanden. Dann entfällt aber bereits der Zustimmungsverweigerungsgrund.

Von zentraler Bedeutung für den betroffenen Arbeitnehmer ist in beiden Fällen das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG. Nach ganz überwiegender Ansicht kann der Arbeitnehmer ein solches nicht selbst einleiten, sondern muss auf die Initiative des Arbeitgebers hoffen. Nimmt er die Entscheidung des Betriebsrats hin, hat dies für den Arbeitnehmer oft ernste Konsequenzen. Bei der verweigerten Zustimmung zur Einstellung droht, soweit überhaupt schon ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde, die betriebsbedingte Kündigung. Auch das berufliche Fortkommen wird verhindert, wenn der Betriebsrat sich konsequent gegen Versetzungen des Arbeitnehmers ausspricht. Es handelt sich in Anlehnung an den oben dargestellten Kategorisierungsansatz insoweit um eine *extensive Intervention*. Überlegungen, den Arbeitgeber zur Durchführung des Verfahrens aufgrund vertraglicher Beziehungen zwischen ihm und dem Arbeitnehmer zu verpflichten, stoßen praktisch auf erhebliche Bedenken. Letztlich drohen dem Arbeitnehmer vorgelagerte Prozesse, an deren Ende er sein Ziel – die Ersetzung der Zustimmung – häufig immer noch nicht erreicht haben wird. Ohne ein eigenes Antragsrecht steht der Arbeitnehmer damit sachwidrigen Entscheidungen des Betriebsrats weitgehend schutzlos gegenüber.

b) Bei Bestandsschutzstreitigkeiten

Ebenfalls erhebliche Auswirkungen haben die Einflussnahmemöglichkeiten des Betriebsrats im Rahmen einer beabsichtigten Kündigung. Das gilt zunächst für die Widerspruchsmöglichkeit des Betriebsrats nach § 102 Abs. 3 BetrVG. Verzichtet er auf diese Unterstützung, obwohl Widerspruchsgründe offensichtlich vorliegen, können sich dadurch beachtliche Auswirkungen auf den Fortgang des Prozesses ergeben. Zunächst entfällt der absolute Grund für die Sozialwidrigkeit der Kündigung. Die vom Gesetz vorgesehene Verstärkung des materiellen Kündigungsschutzes erübrigt sich und der Arbeitnehmer muss sämtliche für ihn günstigen Umstände vortragen. Ihm wird es, anders als dem Betriebsrat, typischerweise am Wissen über bestehende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten fehlen. Darüber hilft dem Betroffenen dann auch keine abgestufte Darlegungs- und Beweislast nach § 138 ZPO hinweg. Zugleich entfällt der Weiterbeschäftigungsanspruch gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG, was faktisch oftmals den Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet. Der Prozess wird dann nur noch um die Abfindung geführt. Möglichkeiten, auf eine pflichtgemäße Ausübung des § 102 BetrVG hinzuwirken, hat der Arbeitnehmer nicht. Noch gravierender ist allerdings die Wiedereinführung von § 1 Abs. 5 KSchG. Hiermit hat der Gesetzgeber ohne Not die tatsächliche Verschlechterung des Kündigungsschutzes in die Hände der Betriebsparteien gegeben. Ein Arbeitnehmer, der sich auf der Namensliste wiederfindet, hat im Kündigungsschutzprozess nahezu keine

Chancen mehr zu obsiegen. Die Vorschrift lädt zu sachwidrigen Entscheidungen und zweifelhaften Absprachen ein. Sie ist dringend zu überdenken.

c) Weitere Felder

Grundsätzlich ist eine Benachteiligung aber in Verbindung mit nahezu allen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten des Betriebsrats denkbar. Setzt der Betriebsrat seine weitreichenden Machtbefugnisse gezielt gegen einige Arbeitnehmer ein, entfaltet die Fremdbestimmungsordnung erhebliche Eingriffsintensitäten. Nur in den seltensten Fällen wird der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer hier zur Seite springen und die unter Umständen fruchtbare Arbeit mit dem Betriebsrat riskieren. Deutlich wird dies etwa auch im Bereich der betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen nach § 98 BetrVG. Für den Betriebsrat bestehen dort durchaus relevante Möglichkeiten, den unerwünschten Arbeitnehmer vom Teilnehmerkreis der Fortbildung auszuschließen oder ihn in seiner Stellung als Ausbilder sogar abzubrufen. Dies kann dann individualrechtliche Konsequenzen bis zur Kündigung haben. Auch § 87 Abs. 1 BetrVG enthält über den Abschluss von belastenden Betriebsvereinbarungen hinaus weiteres Diskriminierungspotential. Zu nennen ist hier etwa nur das vom Betriebsrat verhinderte Termingeschäft, welches auch für einzelne Arbeitnehmer durchaus vorteilhaft gewesen wäre.

d) Fehlende Schutzinstrumente in der Betriebsverfassung

Nach bisherigem Verständnis enthält die Betriebsverfassung für alle der aufgezeigten Probleme keine Lösungen. Der gerichtliche Rechtsschutz ist dem Arbeitnehmer mangels eigener betriebsverfassungsrechtlicher Rechtsposition regelmäßig versperrt. Der Arbeitnehmer kann damit ein pflichtgemäßes Handeln nicht erzwingen. Selbst im gravierendsten Fall, der Begünstigung des Betriebsrats, schaut er weitgehend tatenlos zu. Eine entsprechende Vereinbarung ist zwar nach § 78 S. 2 BetrVG unwirksam, Konsequenzen hat das aber kaum. Einen Strafantrag kann unverständlicherweise nur der Arbeitgeber oder die kollektive Interessenvertretung stellen, § 119 Abs. 2 BetrVG – typischerweise also nur die Involvierten, nicht aber die potentiell Benachteiligten. Strafbar ist ohnehin dann auch nur der Arbeitgeber. Viele der aufgezeigten Handlungen dürften aber den Tatbestand des § 23 Abs. 1 BetrVG erfüllen und eine grobe Pflichtverletzung darstellen. Helfen wird das betroffenen Arbeitnehmern aber ebenfalls nicht, da sie praktisch (fast) nie das hohe Quorum von 25 Prozent der Belegschaft erreichen werden. Letztlich wirkungslos ist auch das Initiativrecht des Arbeitnehmers nach § 86a BetrVG, da er eine Handlung vom Betriebsrat auch hier nicht erzwingen kann.

Fehlender Rechtsschutz und kontrollfreie Macht des Betriebsrats führen so immer mehr zu einem Zustand, in dem nicht zuvorderst die Interessen des Einzelnen, sondern die Wünsche des Betriebsrats die Marschroute des Handelns bestimmen. Der Gesetzgeber hat es bis heute versäumt, das Verhältnis des Betriebsrats zum einzelnen Arbeitnehmer zu bestimmen und damit zugleich verhindert, dass Ansprüche des Einzelnen konkretisierbar sind. Womöglich aus falsch verstandener Sympathie für den Betriebsrat und die Gewerkschaften hat man den längst überfälligen Schritt zur Verbesserung der Rechtsstellung des Arbeitnehmers nicht vollzogen. Dabei scheint man einem gravierenden Fehldenken zu unterliegen. Denn die betriebliche Mitbestimmung wird nicht geschwächt, sondern vielmehr gestärkt, wenn nicht

länger zugelassen wird, dass der Arbeitnehmer einer Kollektivmacht ohne Rechtsschutz gegenübertreten muss.

2. Die Konzeption: eigene Rechtsposition des Arbeitnehmers aus § 75 Abs. 1 BetrVG

Die bisher fehlende betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition lässt sich nach Ansicht des Autors aus einer umfassenden (verfassungsorientierten) Auslegung bzw. Konkretisierung des § 75 Abs. 1 BetrVG bereits *de lege lata* entwickeln.

Die Norm statuiert eine Überwachungspflicht und ein damit korrespondierendes Recht der Betriebsparteien, die Einhaltung der Grundsätze von Recht und Billigkeit im Hinblick auf die im Betrieb tätigen Personen sicherzustellen. Die Grundsätze des Rechts umfassen das geschriebene nationale und europäische Recht, die Werteentscheidung des Grundgesetzes sowie insbesondere die grundrechtlich gewährleisteten Freiheitsrechte. Die Grundsätze der Billigkeit hingegen eröffnen als wertungsbedürftiger Begriff die Möglichkeit der Einzelfallkontrolle unter Berücksichtigung berechtigter, menschlicher, sozialer und wirtschaftlicher Belange des Arbeitnehmers.

§ 75 Abs. 1 BetrVG ist dabei als betriebsverfassungsrechtliche Generalklausel zu klassifizieren, die entgegen der bisher ganz herrschend vertretenen Auffassung richtigerweise nicht nur kollektive Amtspflichten der Betriebsparteien enthält, sondern auch erzwingbare Rechte der betroffenen Arbeitnehmer. Zu diesem Ergebnis gelangt man durch eine umfassende Konkretisierung der Norm.

a) Die Konkretisierung des § 75 Abs. 1 BetrVG

§ 75 Abs. 1 BetrVG enthält ein eigenes betriebsverfassungsrechtliches Recht des Arbeitnehmers. Dieses ist nicht nur in Anbetracht des Schutzzwecks der Betriebsverfassung dringend geboten. Auch wenn eigene betriebsverfassungsrechtliche Rechte nicht ohne Reibungen in die bestehende Systematik zu integrieren sein werden, so sprechen die weiteren Auslegungsaspekte eine klare Sprache. Die zwangsweise Unterwerfung unter eine Fremdbestimmungsordnung, die sich der eigenen gerichtlichen Kontrolle entzieht, lässt sich auch in einer Parallelwertung zu den Regelungen im Bau- sowie Kartellrecht kaum aufrechterhalten. Sie ist auch nicht ohne Weiteres mit verfassungsrechtlichen Grundsätzen in Einklang zu bringen. Dies gilt in erster Linie für die Selbstbestimmungsfreiheit des Einzelnen gemäß Art. 2 Abs. 1 GG, aber auch hinsichtlich der Einschränkung des Justizgewährungsanspruchs nach Art. 19 Abs. 4 GG. Letztlich bestätigt wird das Ergebnis ebenfalls durch einen rechtsvergleichenden Blick auf die sog. *duty of fair representation*.

b) Grenzen des betriebsverfassungsrechtlichen Rechts

Um die Funktionsfähigkeit der betrieblichen Mitbestimmung nicht zu unterlaufen ist es zwingend notwendig, klar formulierte Grenzen der Durchsetzbarkeit eigener Rechtspositionen zu bestimmen. Einen Ausgleich zwischen „übertriebenem Individualismus“ und „kollektivistischem Fatalismus“ findet man dann, wenn man die Rechtsdurchsetzung an die Intensität der drohenden Beeinträchtigung koppelt. Nur bei Maßnahmen, die die Wirkung einer *extensiven Intervention* entfalten, besteht das subjektive

Recht des Arbeitnehmers ohne weitere Einschränkungen. Das heißt, ihm stehen unmittelbar Ansprüche gegen den Betriebsrat aufgrund von § 75 Abs. 1 BetrVG zu. Stellt sich die infrage stehende Benachteiligung als *reduzierende Intervention* im Hinblick auf die Individualinteressen dar, wird man regelmäßig keinen unmittelbaren Anspruch anerkennen können. Die Ermessensentscheidung, beispielsweise in einer bestimmten Sache tätig zu werden, liegt grundsätzlich beim Betriebsrat. Nur ausnahmsweise – etwa, wenn klare Belege für ein willkürliches Handeln des Betriebsrats vorliegen – wird man hier zu einem unmittelbaren Anspruch gelangen können. Geschützt wird der Arbeitnehmer in diesen Fällen aber regelmäßig durch deliktische Ansprüche gegen die Betriebsratsmitglieder. Bei einer *obstruierenden Intervention* ist das unmittelbare Vorgehen gegen den Betriebsrat von vornherein versperrt. Hier besteht grundsätzlich die Möglichkeit der anderweitigen Rechtsdurchsetzung gegenüber dem Arbeitgeber, die der Arbeitnehmer gehen muss, auch wenn er im Einzelfall mit erheblichen Schwierigkeiten der Rechtsdurchsetzung zu kämpfen hat.

3. Die praktische Umsetzung an ausgewählten Beispielen

Der Anspruch aus § 75 Abs. 1 BetrVG kann ein eigenes Vorgehen des Arbeitnehmers unmittelbar gegen den Betriebsrat begründen und damit erstmals die Kontrolle betriebsrätlichen Handelns sicherstellen. Wann und wie der Betriebsrat seine Mitentscheidungsbefugnisse nutzt, soll im Kern ihm überlassen sein. Insoweit billigt man ihm ein pflichtgemäßes Ermessen zu. Hierbei soll es auch bleiben. Der Unterschied zum bisherigen Verständnis liegt indes darin, dass dieser Gestaltungsspielraum nicht mehr weitgehend kontrollfrei bleibt. Grenzen sind jedenfalls dort zu ziehen, wo offensichtlich willkürliche oder diskriminierende Motive zugrunde liegen. Der Arbeitnehmer kann seine Rechte gegen den Betriebsrat im Beschlussverfahren durchsetzen. Bestehende Regelungssysteme zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sollten dabei, sofern sie auch adäquate Antworten für Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Betriebsrat enthalten, primär genutzt werden.

a) Das Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG

Dies gilt insbesondere für das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG, welches mit entsprechenden Modifikationen auch für Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Betriebsrat geeignet ist. Soweit der Arbeitnehmer einen individualrechtlichen Anspruch auf eine konkrete, personelle Einzelmaßnahme hat, kann er das Verfahren auf eigenen Antrag hin in Gang setzen. Sollte gleichzeitig ein hierdurch ausgelöster Kündigungsschutzprozess laufen, ist zu überlegen, diesen nach § 148 ZPO auszusetzen. Eine inzidente Überprüfung der Zustimmungsverweigerung im Urteilsverfahren erscheint nicht möglich. Die Interessen des Arbeitgebers werden hinreichend berücksichtigt, indem der Arbeitnehmer in diesen Fällen das Beschlussverfahren im einstweiligen Rechtsschutz durchführen muss.

Konstatieren muss man dabei allerdings auch, dass das Beschlussverfahren zweifelsohne kontradiktorischer wird und dadurch notwendige Änderungen mit sich bringen dürfte. So wird der Arbeitnehmer außergerichtliche Kosten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens tragen müssen. Die fehlenden Gerichtskosten im Beschlussverfahren könnten ihn

gleichwohl motivieren, auch aussichtslose Verfahren anzustreben. Einen Ansatz, diesen entgegenzusteuern, könnte man in restriktiven Anforderungen an die Antragsbefugnis sehen. Konkret wurde das im Hinblick auf einen vom Arbeitnehmer gewünschten Widerspruch des Betriebsrats nach § 102 BetrVG untersucht.

b) Vorgehen bei pflichtwidrig unterlassenem Widerspruch nach § 102 Abs. 3 BetrVG

In den Fällen eines pflichtwidrig unterlassenen Widerspruchs hat der Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch gegen den Betriebsrat auf Tätigwerden, wenn aufgrund des Vortrags des Antragsstellers eine hinreichende Wahrscheinlichkeit der Rechtsverletzung besteht. Diese hinreichende Wahrscheinlichkeit wird man jedenfalls dann annehmen können, wenn der Arbeitnehmer Indizien oder Beweise vorträgt, die ernsthafte Zweifel an einer ermessensfehlerfreien Entscheidung des Betriebsrats begründen können. Das unmittelbare Vorgehen ist hier trotz der nur *reduzierenden Intervention* ausnahmsweise geboten. Zum einen ist der drohende Verlust des Arbeitsplatzes der gravierendste Einschnitt für den betroffenen Arbeitnehmer. Zum anderen stellt die Hürde im Rahmen der Antragsbefugnis sicher, dass nicht jeder Ermessensfehler des Betriebsrats Gegenstand der gerichtlichen Untersuchung wird. Den gewünschten Widerspruch zur Kündigung wird er aber nur dann erreichen, wenn in der Parallele zum Verwaltungsrecht eine Ermessensreduzierung auf Null vorliegt.

IV. Thesenartige Zusammenfassung der Ergebnisse und Fazit

Die Arbeit wird durch eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Kapitel 5 abgeschlossen. Mit insgesamt 18 Thesen werden alle wesentlichen Erkenntnisse noch einmal kurz und prägnant dargestellt. Daran schließt sich ein Fazit an, dass mit dem Appell verbunden ist, den Individualschutz vor dem Betriebsrat in der Wissenschaft zukünftig genauer zu beleuchten. Diese Thematik kann nicht dem Gesetzgeber überlassen werden, der in der Vergangenheit nur zu oft gezeigt hat, dass er in kollektiv-arbeitsrechtlichen Fragen nicht Willens und in der Lage ist, neuartige Impulse zu setzen.

Die Dissertation erscheint in der Reihe „Schriften zum Unternehmens- und Wirtschaftsrecht“ des Verlags Peter Lang, Berlin.